

**КУЧИНСЬКИЙ В.А.**, канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ», м. Харків

### **ЗАСТОСУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ**

Ефективність управління і результативність організаційної діяльності в складних умовах, які висувають підвищені вимоги до персоналу, в багато чому визначаються застосуванням соціально-психологічних методів в управлінні персоналом. До основних соціально-психологічних методів, які використовуються в управлінні персоналом для підвищення ефективності трудових процесів, відносяться довіра та управлінський вплив.

Довіра – це бажання розвинути свою залежність від людини, чию поведінку немає можливості контролювати в тій ситуації, коли потенційна втрата переважає потенційну вигоду, і в тому випадку, якщо ця людина не виправдає наданої їй довіри. Довіра – це передача себе під контроль іншої людини в умовах особистісної

уразливості.

Ефект довіри на рівні співробітника має такі риси: в поведінці домінує орієнтація на спільні цілі; переконаність у цінності конструктивної взаємодії (підвищується мотивація до досягнень, співпраці); розвивається готовність до досягнень (переконаність у здатності реалізувати плани); впевненість у взаємній відповідальності; розвивається готовність надати і прийняти допомогу; відмінності між людьми сприймаються як взаємодоповнюючі фактори (перевага групи); формується колективна свідомість; розвивається творче ставлення до загального діяльності, формується цінність творчості; росте задоволення від роботи (її результатів), своєї ролі і реалізації потенціалу.

Ефект довіри на груповому рівні характеризується такими рисами, як: домінування співпраці; розвиток взаєморозуміння між співробітниками; відкритість відносин; прийняття і використання ідей (широкий набір ідей, альтернатив і рішень, точна діагностика проблем і чинників); посилення згуртування колективу (емоційного і функціонального), проявляються загальні риси – моделі поведінки, стереотипи, звички; розвиваються позитивна взаємозалежність і взаємне доповнення, а також взаємна згода (за ролями, завданням); підвищується продуктивність діяльності за рахунок оптимізації використання ресурсів (делегування, синергетичний ефект).

Управлінський вплив – це процес впливу на свідомість і поведінку суб'єктів по взаємодії з метою їх зміни, від незначної корекції до кардинальної.

Результатом впливу є усвідомлені і неусвідомлені зміни в мотиваційній сфері. Ступінь зміни мотивації визначається силою впливу суб'єктів, які взаємодіють один з одним.

Управлінський вплив – не самоціль, а інструмент, який професійні менеджери використовують для досягнення організаційних цілей і раціоналізації наявного потенціалу.

Стиль впливу визначається набором тактик менеджера, які він зазвичай застосовує. Виділяють чотири стилі впливу:

- 1) Позитивне переконання – це стиль впливу за допомогою інтелекту і витрат індивідуального психоенергетичного потенціалу.
- 2) Заохочення і покарання – як стиль впливу припускають стимулювання (позитивне чи негативне) певної поведінки.
- 3) Участь і довіра – це стиль впливу, який використовує енергію, що «притягає», тобто не тільки витрату свого психоенергетичного потенціалу, але також використання енергії об'єктів впливу.
- 4) Загальний погляд на проблему – використовує енергію оточуючих.

Будь-менеджер час від часу застосовує всі ці стилі для досягнення своїх цілей, незважаючи на певні переваги, засновані на звичках або доступні ресурси сили.

Значущі фактори поведінки підлеглих:

- 1) Мотивація до праці – розуміння зв'язку задоволення індивідуальних потреб та інтересів з якістю і кількістю праці.
- 2) Професійна компетентність – рівень знань, навичок і досвіду, що визначають ефективність професійної діяльності.
- 3) Відданість організації – прихильність організаційних цілей і цінностей. Ступінь прихильності визначає готовність працівника приймати на себе персональну відповідальність за результат праці і ділові відносини, а також оптимально використовувати можливості середовища для вирішення поставлених завдань.
- 4) Коло спілкування – сукупність людей, з якими взаємодіє працівник і які

впливають на його поведінку.

5) Соціальні ролі – сукупність дій, очікуваних від людини відповідно до його індивідуальних характеристик і місця в організаційній ієрархії. Роль диктує правила поведінки і робить його передбачуваним.

**Список літератури:** 1. Яхонтова Е.С. Эффективные технологии управления персоналом / Е.С. Яхонтова – СПб.: Питер, 2003. – 272 с. 2. Управління персоналом та економіка праці: учбов. посіб. / за ред. М.І. Погорелова, П.Г. Перерви, С.М. Погорелова, О.П. Косенко. – Харків: Щедра садиба плюс, 2015. – 521 с. 3. Перерва П.Г. Стратегічне управління виробничим потенціалом і підвищення конкурентоспроможності підприємства / Д. Коциски, П.Г. Перерва, О.П. Косенко // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». – Х. : НТУ «ХПІ». – 2010. – Випуск 62. – С. 137-142. 4. Перерва П.Г. Экономика и управление инновационной деятельностью: учебник / Под ред. проф. П.Г. Перервы, проф. Г.К. Вороновского, проф. С.А. Меховича, проф. Н.И. Погорелова – Харьков: НТУ «ХПИ», 2009. – 1203 с. 5. Кучинський В.А. Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства / В.А. Кучинський, О.В. Мазенков, І.С. Локтіонова // Вісник НТУ «ХПІ». – 2014. – №64. – С. 148-154. 6. Кучинський В.А. Управління кадровим потенціалом підприємства / В.А. Кучинський, І.С. Білоцерківська // Вісник НТУ «ХПІ». – 2014. – №64. – С. 135-141. 7. Управління персоналом: навч. посібник / О. Д. Матросов [та ін.] – 2-ге вид., доп. та перероб. – Харків: НТУ «ХПІ», 2009. – 248 с.